

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

*Lutsykiv I., Hupka V.*

*Ternopil Ivan Puluj National Technical University*

## **FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY IN PUBLIC ADMINISTRATION**

Ключові слова: кадрова політика, публічне управління, публічна служба.

Keywords: personnel policy, public administration, public service.

Особливість сучасної державної кадрової політики України полягає в тому, що держава і особа виступають як партнери у професійно-трудовій діяльності, де визначальним принципом є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчої самореалізації особистості. У сучасних умовах, вирішення кадрових питань є одним із найактуальніших аспектів формування та функціонування публічної влади. Кадрова політика виступає як важливий чинник політики держави, її головна лінія у сфері добору та виховання кадрів.

У галузі публічного управління державна кадрова політика повинна бути спрямована на створення організаційно-правових, управлінських, соціальних, психологічних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов формування високопрофесійних кадрів публічної служби.

Інноваційні технології здійснення кадрової політики передбачають вироблення нового стилю кадрового забезпечення органів публічної влади високопрофесійним управлінським персоналом, здатним задовольнити потреби населення шляхом надання якісних та ефективних управлінських послуг. Разом з тим, кадрові технології можуть визначатись як сукупність методів та організаційних процедур, спрямованих на оптимізацію рішень щодо розвитку персоналу публічної служби.

Доведено, що ефективна кадрова політика в сфері публічного управління має бути спрямована на:

- прогнозування і планування потреби в кадрах (кількісне і якісне забезпечення публічних служб відповідними кадрами);
- підбір і розстановку, тобто раціональне використання кадрів;
- розробку критеріїв, методів і прийомів відбору, розстановки, оцінки і навчання кадрів;
- планування розвитку персоналу, підвищення кваліфікації;
- створення і використання кадрового резерву на керівні посади.

Слід зазначити, що кадрова політика в сфері публічного управління може бути результативною у разі дотримання певних вимог за умови послідовної реалізації низки науково-методичних, законодавчих, політичних та організаційно-управлінських заходів. Разом з тим, реалізація кадрової політики у даній сфері повинна здійснюватися відповідно до принципів, які відповідають демократичним стандартам врядування та глобальним процесам суспільного розвитку. А саме:

- демократичний добір;
- просування по службі за діловими якостями;
- постійне навчання публічних службовців;
- заохочення публічних службовців до службової кар'єри;
- систематичне відновлення кадрів;

- здійснення контролю за діяльністю кадрів [1].

Аналіз здійснення кадрової політики в галузі публічного управління дав нам можливість окреслити низку недоліків і проблем державної кадрової політики у сфері публічної служби:

- недосконалість системи призначення на посади, просування по службі та ротації кадрів;
- надмірна політизація. Це відбувається тому, що досить часто з приходом до влади нової команди політиків добір кадрів на державну службу здійснюється не за принципом професійності й компетентності, а за належністю до певної партії або на основі особистої відданості конкретній особі;
- недосконалість системи управління персоналом;
- недостатньо ефективні заходи, які здійснюються органами публічної влади щодо запобігання корупції в публічному секторі;
- низький рівень оплати праці публічних службовців службовців;
- недосконалість системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців службовців;
- відсутність дієвого громадського та державного контролю за діяльністю персоналу органів публічної влади, недосконалість критеріїв та механізмів об'єктивної оцінки їх роботи.

Ці та інші недоліки державної кадрової політики у сфері публічної служби мають системний характер, а отже, потребують і системних рішень.

На основі вищевикладеного матеріалу, а також особливостей здійснення кадрової політики в сфері публічного управління нами було запропоновано пріоритетні напрями щодо її вдосконалення, а саме:

- забезпечення професіоналізації державних службовців;
- удосконалення законодавчої бази, яка надасть кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності;
- створення ефективного кадрового резерву;
- створення правового, соціального, організаційного підґрунтя для успішної реалізації професійного потенціалу державних службовців;
- впровадження ефективної системи мотивації праці публічних службовців;
- забезпечення прозорості та відкритості кадрової політики у сфері публічного управління;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців;
- модернізація кадрових служб;
- дотримання демократичних принципів відкритості, гласності й справедливості під час вирішення кадрових питань.

Отже, сучасне кадрове забезпечення публічного управління обов'язково повинне мати інноваційний характер, оскільки саме у такий спосіб, можна забезпечити якісно нові формування та реалізацію інституту публічної служби, що безпосередньо позитивно позначиться на якості та ефективності всього публічного управління.

#### Література:

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.